

In het zomernummer van het *Tijdschrift voor HRM* ging Gerard Evers in de column in op de economische recessie, die zich in die tijd duidelijk begon af te tekenen. We hadden toen nog geen vermoeden van de dramatische gebeurtenissen die zich kort daarna in New York zouden afspelen, gebeurtenissen die de economische achteruitgang sindsdien sterk hebben verdiept. De uitzendbranche, de reisbranche en de luchtvaartindustrie verkeren in grote problemen, telecomreuzen gaan zwaar gebukt onder enorme schuldenlasten, bij veel internetbedrijven zijn de verliezen torenhoog. Het aantal bedrijven dat de laatste tijd winstwaarschuwingen heeft afgegeven, is niet te overzien. Ook het midden- en kleinbedrijf ontkomt niet aan de neergang. Zo is het aantal faillissementen de laatste maanden sterk toegenomen.

Het tijdstip van de column van Evers maakt duidelijk dat de crisis niet het gevolg is van de 11-septembercatastrofe. Deze was op dat moment al ingezet. Informatie- en netwerkmaatschappij of niet, we stevenen weer gewoon af op een ouderwetse economische recessie; de conjunctuurgolf bestaat nog steeds. Terecht merkte Evers op dat de 'nieuwe economie' een valse profetie is gebleken.

De vraag die nu vanuit het perspectief van het *Tijdschrift voor HRM* interessant is, luidt

of er ook gevolgen zullen zijn voor het personeelsmanagement. Als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt is een van de meest voorkomende thema's in de personeelsmanagementliteratuur van de laatste paar jaar het binden en boeien van medewerkers. Het accent ligt daarbij onder meer op goed werkgeverschap en het verhogen van de kwaliteit van arbeid. Zal dat nu veranderen? Bij de economische crisis van het begin van de jaren tachtig was een duidelijke omslag zichtbaar in het personeelsmanagement in de richting van 'verzakelijking'. Zal dat ook nu weer gebeuren? Wordt HRM weer een luxeartikel? Wordt 'investeren in mensen' opeens minder belangrijk? Of zijn we intussen een paar stappen verder en is ook bij het hoger management het besef doorgedrongen dat goed werkgeverschap niet alleen iets leuks is voor de mens in tijden van voorspoed, maar evenzeer noodzakelijk (zo niet nog meer!) in tijden van tegenspoed? We gaan dan ook voort op de door ons ingeslagen weg en bespreken belangrijke ontwikkelingen in het personeelsmanagement op de intussen van ons bekende wijze.

Ons uitgangspunt is onder meer dat investeren in mensen onverminderd van groot belang is. Een mogelijke weg daarbij is het streven naar het keurmerk 'Investors in People'. Textor en Hoeksema bespreken dit in een kritisch artikel, waarbij zij onder meer

aangeven wat het keurmerk inhoudt, hoe het kan worden verkregen en wat het belang hiervan is. In tegenstelling tot veel verhalen die over lIP zijn verschenen, gaat het hier niet om een 'verkoopverhaal'. De auteurs nemen afstand en laten naast de sterke, ook de zwakke kanten zien. Normaal wordt het hoofdartikel gevolgd door één commentaar. Dit keer hebben we twee commentatoren uitgenodigd. Barnhoorn bespreekt het artikel vanuit een overwegend theoretisch perspectief. De Vries legt daar zijn persoonlijke praktijkervaringen naast. De drie verhalen geven gezamenlijk een mooi volledig beeld.

Torka en Van Riemsdijk gaan dieper in op het thema 'betrokkenheid'. Ook al een thema dat onder meer is ingegeven (of op zijn minst aan belang wint) in een situatie van krapte op de arbeidsmarkt, maar niet van minder importantie is bij een ruime arbeidsmarkt. Hun vertrekpunt is de eenzijdige benadering van betrokkenheid in praktijk en theorie: als zou het alleen een zaak van de werknemers zijn. De auteurs kijken nadrukkelijk ook naar de andere kant: wat kan een werkgever doen om de betrokkenheid van werknemers te vergroten? Hun stelling luidt: een werkgever moet betrokkenheid tonen bij zijn werknemers om betrokkenheid terug te krijgen. Voor wat hoort wat.

De economische recessie zal ongetwijfeld leiden tot een verruiming van de arbeidsmarkt. Aangezien de krapte op de arbeidsmarkt nijpend begon te worden, is dat zo slecht nog niet. Vooralsnog is de arbeidsmarkt in veel sectoren echter nog altijd krap. De voorspellingen van demografen overziende zal dat in de toekomst een min of meer structureel karakter krijgen. In dat licht is het artikel van De Grip en Sanders over scholing van werkenden in een krappe arbeidsmarkt van groot belang. De betekenis van scholing is immers onomstreden.

Hiervoor hebben we al de term 'netwerkmaatschappij' laten vallen. Dit thema wordt nader uitgewerkt door Dhondt. Hij laat zien hoe een netwerk van samenwerkende bedrijven – toeleveranciers en afnemers – werkt. Dergelijke vormen van samenwerking zijn steeds meer te verwachten. Het is dan ook van belang voor het personeelsmanagement om te weten hoe zo'n keten werkt.

Ook al is er een aantal raakvlakken, de diversiteit in thema's is groot. Hiervoor hebben we gewezen op de relatie tot de arbeidsmarkt als raakvlak. Daarnaast hebben ze nog ten minste één ding gemeen: het gaat steeds om zeer actuele vraagstukken. Het is voor het personeelsmanagement van belang na te gaan wat hiervan (mogelijke) consequenties zijn voor zijn of haar eigen organisatie, in het bijzonder de personele organisatie.
